



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY



सं. 10 ]

नई दिल्ली, शुक्रवार, जनवरी 19, 2001/पौष 29, 1922

No. 10]

NEW DELHI, FRIDAY, JANUARY 19, 2001/PAUSA 29, 1922

महापत्रन प्रशुल्क प्राधिकरण

अधिसूचना

नई दिल्ली, 19 जनवरी, 2001

सं. सी-19011/2/98-टीएएमपी.—महापत्रन व्याप्त अधिनियम, 1963 (1963 का 38वां अधिनियम) की धारा 47ज (2) के साथ पठित धारा 123क के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, महापत्रन प्रशुल्क प्राधिकरण केंद्रीय सरकार की सहमति से एतद्वारा निम्नलिखित विनियम बनाता है :

### 1. संक्षिप्त नाम और ग्राहक

- (i) इन विनियमों का नाम महापत्रन प्रशुल्क प्राधिकरण (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) विनियम, 2001 होगा।
- (ii) ये विनियम भारत के राजपत्र में प्रकाशन होने की तारीख को प्रभावी होंगे।

### 2. लागू होना

ये विनियम निम्नलिखित को छोड़कर सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे :

(क) अध्यक्ष

(ख) सदस्य (अंशकालिक सदस्य सहित)

(ग) एक माह से कम समय के नोटिस पर सेवा से मुक्त कर्मचारी

(घ) यह व्यक्ति जिसके लिए इन विनियमों में शामिल मामलों के संबंध में विधि द्वारा या विधि के अधीन तत्समय लागू अथवा इन विशेष उपबंधों के अंतर्गत मामलों के संबंध में इन विनियमों के लागू होने के पूर्व या पश्चात् अध्यक्ष के पूर्व अनुमोदन से किए गए किसी करार द्वारा या करार के अधीन विशेष प्राप्ति किया गया है।

### 3. परिभाषाएँ

इन विनियमों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, निम्नलिखित परिभाषाएँ लागू होंगी :

- (i) 'अधिनियम' का आशय महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) से है।
- (ii) 'अपील प्राधिकारी' का आशय नियुक्ति प्राधिकारी अथवा ऐसे प्राधिकारी से है जिसके अधीनस्थ नियुक्ति/अनुशासनिक है।
- (iii) 'नियुक्ति प्राधिकारी' का आशय अध्यक्ष अथवा अध्यक्ष द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी से है।
- (iv) 'प्राधिकरण' का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन गठित महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण से है।
- (v) 'अध्यक्ष' का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन नियुक्त किए गए प्राधिकरण के अध्यक्ष से है।
- (vi) 'अनुशासनिक प्राधिकारी' का आशय नियुक्ति प्राधिकारी या ऐसे प्राधिकारी से है जिसे प्राधिकरण द्वारा कर्मचारी पर विनियम 8 में विनिर्दिष्ट कोई शास्ति अधिरोपित करने का प्राधिकार दिया गया हो।
- (vii) 'कर्मचारी' का आशय सेवा विनियमों के अनुसार प्राधिकरण-कार्यालय में किसी पद के अंतर्गत नियुक्त व्यक्ति से है।
- (viii) 'सरकार' का आशय केन्द्र सरकार से है।
- (ix) 'प्राधिकरण का प्रधान' का आशय अध्यक्ष से है।
- (x) 'कार्यालयाध्यक्ष' का आशय अध्यक्ष द्वारा कार्यालयाध्यक्ष के रूप में नियुक्त किसी अधिकारी से है।
- (xi) 'सदस्य' का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन नियुक्त प्राधिकरण के सदस्य (अंशकालिक सदस्य सहित) से है।
- (xii) 'स्थायी कर्मचारी' का आशय ऐसे कर्मचारी से है जो मूल पद अथवा अस्थायी मूल पद पर कार्यरत हो अथवा जिसका स्थायी पद पर पुनर्ग्रहणाधिकार हो अथवा जिसका उस स्थायी पद पर पुनर्ग्रहणाधिकार बना रहता यदि पुनर्ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया जाता।
- (xiii) 'लोक सेवक' का आशय अधिनियम की धारा 112 में परिभाषित व्यक्ति से है।

#### 4. पदों का वर्गीकरण

ऐसे अपवादों को छोड़कर जिनमें प्राधिकरण समय-समय पर कोई सामान्य अथवा विशेष आदेश देता है, प्राधिकरण के अधीन सभी पद निम्न तालिका के अनुसार निम्नलिखित होगे :

क्र.सं.	विवरण	वर्गीकरण
1	2	3
1.	ऐसे पद जिनका वेतन या जिनके वेतनमान का अधिकतम 13,500 रुपए या उससे अधिक हो	ग्रुप 'क'
2.	ऐसे पद जिनका वेतन या जिनके वेतनमान का अधिकतम 9,000 रुपए या उससे अधिक हो परंतु 13,500 रुपए से कम हो।	ग्रुप 'ख'

3. ऐसे पद जिनका वेतन या जिनके वेतनमान का अधिकतम 4,000 रुपए या उससे अधिक हो परंतु 9,000 रुपए से कम हो। ग्रुप 'ग'
4. ऐसे पद जिनका वेतन या जिनके वेतनमान का अधिकतम 4,000 रुपए या उससे कम हो। ग्रुप 'घ'

## 5. पदों पर नियुक्ति

प्राधिकरण-कार्यालय में सभी पदों पर नियुक्तियाँ अध्यक्ष द्वारा की जाएंगी; परन्तु सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा और ऐसे आदेश में विनिर्दिष्ट शर्तों के अधीन अध्यक्ष अन्य किसी प्राधिकारी को ऐसी नियुक्तियाँ करने की शक्तियाँ सौंप सकता है।

## 6. निलंबन

(i) नियुक्ति प्राधिकारी अथवा ऐसा कोई प्राधिकारी जिसका वह अधीनस्थ है अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा कोई अन्य प्राधिकारी जिसे अध्यक्ष की ओर से इस निमित्त सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा शक्ति प्रदान की गई है, किसी कर्मचारी को निम्नलिखित स्थिति में निलंबित कर सकता है -

- (क) यदि कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही का विचार हो
  - (ख) यदि कर्मचारी उपर्युक्त प्राधिकारी की राय में राज्य की सुरक्षा के हितों की प्रतिकूल गतिविधियों में संलग्न हो, और,
  - (ग) जहाँ कर्मचारी के विरुद्ध किसी दाङिक अपराध के मामले में अन्वेषण, जाँच अथवा विचारण चल रहा हो।
- (ii) नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा कर्मचारी निम्नलिखित निलंबित समझा जाएगा -

(क) यदि कर्मचारी दांडिक आरोप अथवा अन्यथा के कारण 48 घंटे से अधिक की अवधि के लिए अभिरक्षा में नजरबंद हो, तो उसके नजरबद होने की तारीख से ; अथवा,

(ख) यदि किसी मामले में किसी अपराध के लिए दोषी सिद्ध होने पर कर्मचारी को अधिकतम 48 घंटे से अधिक अवधि के कारावास की सजा दी जाती है और इस दोषसिद्धि पर तत्काल निलंबित अथवा निष्कासित अथवा अनिवार्यत सेवानिवृत नहीं किया जाता, तो दोषसिद्धि की तारीख से ।

**स्पष्टीकरण** इस उग्र-यिनियम के खंड (ख) के अनुसार 48 घंटे की अवधि की गणना दोषसिद्धि के पश्चात कारावास के प्रारम्भ होने से की जाएगी और इस उद्देश्य से यदि कोई कारावास की आंतरायिक अवधि है तो उसे भी हिसाब में लिया जाएगा।

(iii) निलंबनाधीन कर्मचारी पर बखास्तगी, निष्कासन या सेवा से अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति की अधिरोपित शास्ति यदि अपील में खारिज की जाती है, अथवा शास्ति की इन विनियमों के अधीन समीक्षा की जाती है और मामला आगे की जॉच या कार्रवाई या अन्य निदेशों के साथ भेजा जाता है तो कर्मचारी के निलंबन का आदेश, बखास्तगी, निष्कासन या अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति के आदेश की मूल तारीख को और उस तारीख से निरंतर प्रभावी माना जाएगा और अगले आदेश के होने तक प्रभावी रहेगा।

(iv) जहाँ कर्मचारी पर बखास्तगी, निष्कासन अथवा सेवा से अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति का अधिरोपित शास्ति न्यायालय के निर्णय के परिणामरूप या निर्णय के द्वारा खारिज की जाती है अथवा शून्य घोषित की जाती है अथवा कशर दी जाती है अथवा मामले की परिस्थितियों पर विचार करने पर अनुशासनिक प्राधिकारी के उन आरोपों की आगे की जॉच का निर्णय करता है, जिन पर बखास्तगी, निष्कासन अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति की शास्ति मूलतः अधिरोपित की गई है तो कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी के बखास्तगी, निष्कासन अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से निलंबित समझा जाएगा और अगले आदेशों के होने तक निरंतर निलंबित रहेगा;

(v) (क) इस विनियम के अंतर्गत किया गया अथवा किया हुआ समझा गया निलंबन का आदेश तब तक निरन्तर प्रभावी रहेगा जब तक सक्षम प्राधिकारी द्वारा इसे संशोधित अथवा प्रतिसंहृत नहीं किया जाता।

(ख) यदि कर्मचारी निलंबित है अथवा निलंबित समझा गया है, (किसी अनुशासनिक कार्यवाही अथवा अन्यथा के कारण) और उस निलंबन के जारी रहने की अवधि के दौरान कर्मचारी के विरुद्ध अन्य अनुशासनिक कार्यवाही प्रारंभ होती है तो सक्षम प्राधिकारी कारणों को लिखित में दर्ज करते हुए यह निदेश दे सकता है कि कर्मचारी ऐसी समी या किसी कार्यवाही के समाप्त होने तक निलंबित रहेगा।

(ग) इस विनियम के अंतर्गत किया गया अथवा किया हुआ समझा गया निलंबन का आदेश, उस प्राधिकारी द्वारा जिसके द्वारा आदेश दिया गया या जिसके द्वारा आदेश किया हुआ समझा गया या ऐसे प्राधिकारी द्वारा जिसका वह प्राधिकारी अधीनस्थ है किसी भी समय संशोधित अथवा प्रतिसंहृत किया जा सकता है।

## 7. निलंबन के बौरान छुट्टी

निलंबनाधीन कर्मचारी को कोई छुट्टी प्रदान नहीं की जाएगी।

## 8. शास्तियाँ

कदाचार अथवा किसी अन्य समुचित और पर्याप्त कारणों से कर्मचारी पर निम्नलिखित शास्तियाँ अधिरोपित की जा सकती हैं -

### (क) लघु शास्तियाँ

- (i) परिनिदा
- (ii) वेतन-वृद्धि रोकना
- (iii) पदोन्नति रोकना
- (iv) कर्मचारी द्वारा प्राधिकरण-कार्यालय की उपेक्षा अथवा आदेश भंग करने के कारण होने वाली आर्थिक हानि कर्मचारी के पूरे वेतन से अथवा वेतन के किसी भाग से वसूल की जा सकती है।
- (v) कर्मचारी की पेंशन पर संचयी और प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना अधिकतम 3 वर्ष की अवधि के लिए वेतन के समय-मान में निम्नतर कमी।

### (ख) मुख्य शास्तियाँ

- (i) खंड (क) (v) में विनिर्दिष्ट के अलावा, विनिर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन के समय-मान में निम्नतर स्तर तक कमी, इस निर्देश के साथ कि कर्मचारी उस कमी की अवधि के दौरान वेतन वृद्धि अर्जित करेगा अथवा नहीं करेगा और उस अवधि के समाप्त होने पर कर्मचारी की भविष्य की वेतन वृद्धियों पर स्थगन का प्रभाव पड़ेगा या नहीं पड़ेगा।
- (ii) वेतन, ग्रेड, पद या सेवा के समयमान में निम्नतर कमी जो सामान्यतः जिस वेतन, ग्रेड या पद से कमी की गई उसके समयमान में कर्मचारी की पदोन्नति के लिए वर्जन होगी, इस निर्देश के साथ या बिना कि जिस ग्रेड या पद से कमी की गई उस पर कर्मचारी की बहाली होगी या नहीं और उस ग्रेड या पद पर बहाली होने पर उसकी वरिष्ठता और वेतन प्रभावित होगा या नहीं।
- (iii) अनिवार्य सेवानिवृत्ति
- (iv) सेवा से निष्कासन, जोकि आगे के रोजगार हेतु अयोग्यता नहीं होगी।
- (v) सेवा से बर्खास्तगी, जोकि साधारणतः आगे के रोजगार हेतु अयोग्यता होगी।

परंतु प्रत्येक वह मामला जिसमें कार्य करने के लिए अथवा कार्यालयी कार्य करने में प्रविहित करने के लिए विधिक पारिश्रमिक के अलावा अन्य अभिप्रेरण या पुरस्कार के रूप में किसी भी व्यक्ति से कोई भी परितोषण स्तीकार करने का आरोप सिद्ध हो जाता है तो खंड (ख) (iv) अथवा (ख) (v) में उल्लिखित शास्ति अधिरोपित होगी ;

परंतु किसी भी आपवादि मामले में और विशेष कारणों को लिखित में रिकार्ड करते हुए कोई अन्य शास्ति भी अधिरोपित की जा सकती है।

### **स्पष्टीकरण** · इस विनियम के अर्थ में निम्नलिखित को शास्ति नहीं माना जाएगा

- (क) जिस पद पर कर्मचारी कार्यरत है, उस पद के नियुक्ति की शर्तों के अनुसार निर्धारित विभागीय परीक्षण अथवा परीक्षा में अनुत्तीर्ण होने के कारण उसकी वेतन वृद्धि रोका जाना।
- (ख) समय-मान में दक्षता रोध पर कर्मचारी द्वारा दक्षता रोध पार करने में अयोग्य रहने के कारण कर्मचारी का वेतन रोका जाना।
- (ग) स्थानापन्न रूप में अथवा अन्यथा कर्मचारी, की किसी ऐसी उच्चतर श्रेणी अथवा पद पर पदोन्नति न होना, जिसके लिए वह विचार के योग्य है परन्तु जिस पर कर्मचारी उसके मामले पर विचार करने के पश्चात अनुपयुक्त पाया जाता है।
- (घ) उच्चतर श्रेणी अथवा पद पर स्थानापन्न रूप में कार्य कर रहे कर्मचारी का इस आधार पर निम्नतर श्रेणी अथवा पद पर प्रत्यावर्तन करना कि वह उस उच्चतर श्रेणी अथवा उस पद के लिए अनुपयुक्त है जिसके लिए विचार किया गया था अथवा कर्मचारी के आवरण से असंबद्ध प्रशासनिक कारणों से प्रत्यावर्तन करना।
- (ङ) किसी दूसरी सेवा श्रेणी अथवा पद पर परिवीक्षा पर नियुक्त कर्मचारी का परिवीक्षा की अवधि के दौरान अथवा इस अवधि की समाप्ति पर उसकी स्थायी सेवा श्रेणी अथवा पद पर उसकी नियुक्ति की शर्तों अथवा इस परिवीक्षा के शासी विनियमों और आदेशों के अनुसार प्रत्यावर्तन।
- (च) ऐसे कर्मचारी की सेवाओं का प्रतिस्थापन, जिसकी सेवाएँ अन्य नियोक्ताओं से उधार ली गई थीं।
- (छ) **सेवा-समाप्ति** -

- (i) परिवीक्षा पर नियुक्त किसी कर्मचारी की परिवीक्षा के दौरान अथवा परिवीक्षा अवधि की समाप्ति पर उसकी नियुक्ति के नियमों अथवा इस परिवीक्षा के शासी विनियमों और आदेशों के अनुसार सेवा समाप्ति ,
- (ii) संविदा अथवा करार से भिन्न अस्थायी रूप से नियुक्त कर्मचारी की नियुक्ति की शर्तों के अनुसार उस अवधि की समाप्ति पर जिसके लिए वह नियुक्त किया गया था अथवा उस अवधि से पूर्व सेवा-समाप्ति , अथवा,
- (iii) करार के अंतर्गत नियुक्त कर्मचारी की उस करार के नियमों के अनुसार सेवा-समाप्ति ।

- (ज) कर्मचारी को तीन माह का नोटिस अथवा उसके स्थान पर तीन माह के वेतन और भत्तो का भुगतान करते हुए सेवा-समाप्ति ।

(झ) चिकित्सीय आधार पर कर्मचारी की सेवा-समाप्ति बशर्ते प्राधिकरण द्वारा इस विनियम के उद्देश्य से नियुक्त चिकित्सा अधिकारी कर्मचारी को प्राधिकरण-कार्यालय में निरंतर कार्य के लिए अयोग्य घोषित करे।

( ) किसी कर्मचारी की अधिवर्षिता अथवा सेवानिवृत्ति से संबंधित उपबंधों के अनुसार उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति।

## 9. शास्त्रियों अधिरोपित करने हेतु अनुशासनिक प्राधिकारी

- (i) प्राधिकरण विनियम 8 में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से कोई शास्ति अधिरोपित कर सकता है।
- (ii) नियुक्ति प्राधिकारी अथवा ऐसा प्राधिकारी जिसके अधीनस्थ नियुक्ति प्राधिकारी है अथवा प्राधिकरण द्वारा अधिकृत प्राधिकारी विनियम 8 में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के लिए अनुशासनिक अधिकारी होगा।

## 10. कार्यवाही प्रारंभ करने हेतु प्राधिकारी

- (i) प्राधिकरण नियुक्ति प्राधिकारी अथवा उंसके द्वारा सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा अधिकृत कोई अन्य अधिकारी
  - (क) किसी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही प्रारंभ कर सकता है ; अथवा,
  - (ख) अनुशासनिक प्राधिकारी को किसी भी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही प्रारंभ करने का निदेश दे सकता है, बशर्ते अनुशासनिक प्राधिकारी उस कर्मचारी पर विनियम 8 में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से किसी शास्ति को इन विनियमों के अधीन अधिरोपित करने में सक्षम हो।
- (ii) विनियम 8 (क) में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के लिए इन विनियमों के अधीन सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम 8 (ख) में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के लिए किसी भी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही इस तथ्य के बावजूद प्रारंभ कर सकता है कि वह अनुशासनिक प्राधिकारी इन विनियमों के अधीन परवर्ती शास्त्रियों में से कोई शास्ति अधिरोपित करने के लिए सक्षम नहीं है।

## 11. मुख्य शास्त्रियों अधिरोपित करने की प्रक्रिया

- (क) विनियम 8 (ख) में विनिर्दिष्ट शास्त्रियों में से किसी भी शास्ति का आदेश इन विनियमों के अनुसार जॉच किए बिना नहीं दिया जाएगा।

(ख) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का यह मत हो कि किसी कर्मचारी के विरुद्ध किसी कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के अभ्यरोप की सच्चाई की जाँच करने का आधार है तो वह इसकी सच्चाई की जाँच के लिए इन विनियमों के अधीन या लोक सेवक (जाँच) अधिनियम, 1850 के उपबंधों के अधीन, जैसी भी स्थिति हो, या तो स्वयं इसकी जाँच कर सकता है अथवा किसी अन्य प्राधिकारी को (जिसे इसमें आगे जाँच प्राधिकारी/अधिकारी कहा जाएगा) नियुक्त कर सकता है।

(ग) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की किसी मद की स्वयं जाँच करता है अथवा इस आरोप की जाँच करने के लिए जाँच प्राधिकारी/अधिकारी नियुक्त करता है तो वह आदेश द्वारा आरोप की मदों के समर्थन के मामले में अपनी ओर से प्रस्तुति के लिए 'प्रस्तुति अधिकारी' के रूप में किसी अन्य कर्मचारी/अधिकारी अथवा विधिक व्यवसायी को नियुक्त कर सकता है।

(घ) यदि अनुशासनिक अधिकारी की यह राय है कि आरोप की किसी विशेष मद की जाँच केन्द्रीय अन्वेषण ब्यूरो/केन्द्रीय सतर्कता आयोग द्वारा की जानी आवश्यक है तो वह केन्द्रीय अन्वेषण ब्यूरो/केन्द्रीय सतर्कता आयोग के किसी अधिकारी को, जैसी भी स्थिति हो, आरोप की उस मद विशेष की जाँच करने और उसके समर्थन में साक्ष्यों सहित जाँच रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए नामित कर सकता है।

(ङ.) यदि किसी कर्मचारी के विरुद्ध जाँच करना प्रस्तावित हो तो अनुशासनिक अधिकारी कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के अभ्यरोप के तथ्य, प्रत्येक आरोप की मद के समर्थन में कदाचार अथवा दुर्व्यवहार का आरोप के विवरण जिसमें कर्मचारी द्वारा की गई किसी स्वीकृति अथवा संस्वीकृति सहित सभी संगत तथ्य शामिल होंगे और उसके दस्तावेजों की सूची और गवाहों की सूची के आधार पर जिनके द्वारा आरोप की मदें प्रमाणित करना प्रस्तावित हैं, आरोप की निश्चित और सुस्पष्ट मदों का निर्धारण करेगा अथवा करवाएगा। अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी को पूर्वोक्त सामग्री देगा अथवा भिजवाएगा और कर्मचारी अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनिर्दिष्ट समय (सामग्री की सुपुर्दगी की तारीख से कम से कम 15 दिन) में अथवा उक्त प्राधिकारी द्वारा मंजूर कर बढ़ाए गए समय में लिखित बयान प्रस्तुत करेगा जिसमें यह लिखा होगा कि वह सभी आरोप अथवा उसमें से कोई आरोप स्वीकार करता है अथवा अस्वीकार करता है और वह व्यक्तिगत रूप से सुनवाई चाहता है अथवा नहीं।

- (च) (i) कर्मचारी का लिखित बयान प्राप्त होने पर अथवा विनिर्दिष्ट समय में ऐसा कोई विवरण प्राप्त न होने पर, अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं आरोप की उन मदों की जाँच कर सकता है जिन्हें स्वीकार न किया गया हो या यदि आवश्यक समझे तो इस उद्देश्य के लिए आदेश द्वारा खंड (ख) के तहत जाँच प्राधिकारी/अधिकारी नियुक्त कर सकता है।
- (ii) कर्मचारी द्वारा अपने लिखित विवरण में स्वीकार की गई आरोप की मदों की

जॉच करना आवश्यक नहीं होगा, किन्तु उपयुक्त साक्ष्यों को लेने के पश्चात प्रत्येक आरोप पर उसके निष्कर्षों को दर्ज करना आवश्यक होगा।

(छ) अनुशासनिक प्राधिकारी, जहाँ वह जॉच प्राधिकारी नहीं है, जॉच प्राधिकारी को निम्नलिखित दस्तावेज अग्रेषित करेगा -

- (i) आरोप की मदों और कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप विवरण की प्रति;
- (ii) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए लिखित प्रतिरक्षा बयान की प्रति, यदि कोई हो ;
- (iii) उन दस्तावेजों और गवाहों की सूची जिनके द्वारा आरोप की मदें प्रमाणित करने का प्रस्ताव है ;
- (iv) गवाहों के बयानों की प्रतियाँ, यदि कोई हों ;
- (v) खंड (ड.) में उल्लिखित दस्तावेजों की सुपुर्दगी के समर्थन में साक्ष्य ; और,
- (vi) जॉच प्रारंभ करने और खंड (ग) की शर्तों के अनुसार 'प्रस्तुतकर्ता अधिकारी' नियुक्त करने के आदेशों की प्रति।

(ज) (i) जॉच प्राधिकारी लिखित नोटिस द्वारा उस दिन को निर्दिष्ट करेगा जब कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से उसके सामने उपस्थित होना होगा।

(ii) जॉच अधिकारी द्वारा निश्चित तारीख को कर्मचारी नोटिस में उल्लिखित समय, स्थान और तारीख को जॉच अधिकारी के समक्ष उपस्थित होगा।

(झ) (i) कर्मचारी अपनी ओर से मामला प्रस्तुत करने के लिए अपने मुख्यालय में अथवा ऐसे अन्य स्थान पर जहाँ जॉच की जा रही है, तैनात अथवा किसी अन्य कार्यालय में तैनात किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है। परन्तु वह इस प्रयोजन के लिए विधि व्यवसायी को नियुक्त नहीं कर सकता बशर्ते अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी विधि व्यवसायी न हो, अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को देखते हुए उसकी अनुमति नहीं दे ;

परन्तु यदि जॉचकर्ता प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को देखते हुए, और इसके लिए लिखित में दर्ज कारणों से अनुमति देता है तो कर्मचारी किसी अन्य स्थान पर तैनात किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है।

(ii) यदि कर्मचारी ने अपने लिखित प्रतिरक्षा बयान में आरोप की किसी भी मद को स्वीकार नहीं किया हो अथवा जॉच प्राधिकारी के समक्ष लिखित प्रतिरक्षा ब्यान प्रस्तुत नहीं किया हो तो वह प्राधिकारी कर्मचारी से पूछेगा कि वह दोष स्वीकार करता है अथवा कोई प्रतिरक्षा करना चाहता है और यदि वह आरोप की मद में से किसी भी दोष को स्वीकार करता है तो जॉच प्राधिकारी उसका अभिवचन दर्ज करेगा, रिकार्ड पर हस्ताक्षर करेगा और उस पर संबंधित कर्मचारी के हस्ताक्षर लेगा।

( ) जॉच प्राधिकारी कर्मचारी की दोष स्वीकृति से संबंधित आरोप की मदों के बारे में दोषसिद्धि का निष्कर्ष प्रस्तुत करेगा।

(ट) यदि कर्मचारी विनिर्दिष्ट समय के भीतर उपस्थित नहीं होता है अथवा उपस्थित होने से इंकार करता है अथवा दोषी होने से इंकार करता है अथवा वह जॉच प्राधिकारी से ऐसे साक्ष्य प्रस्तुत करने की माँग करता है, जिनके द्वारा आरोप की मदों को सिद्ध करने का प्रस्ताव है, तो जॉच प्राधिकारी बाद की किसी तारीख तक परंतु अधिक से अधिक 30 (तीस) दिन के लिए यह आदेश देते हुए मामले को स्थगित कर सकता है कि कर्मचारी अपनी प्रतिरक्षा के लिए आदेश के 5 (पाँच) दिनों के भीतर या जॉच अधिकारी द्वारा अनुमत्त अधिकतम 5 (पाँच) दिनों के लिए और बढ़ाए गए समय में खंड (ड) में उल्लिखित सूची में विनिर्दिष्ट दस्तावेजों का निरीक्षण कर सकता है; अपनी ओर से परीक्षा किए जाने वाले गवाहों की सूची प्रस्तुत कर सकता है और आदेश के 10 दिनों के भीतर अथवा जॉच प्राधिकारी द्वारा अनुमत्त अधिकतम 10 दिनों के लिए और बढ़ाए गए समय के भीतर इस विनियम से उल्लिखित प्राधिकारी द्वारा प्रकटीकरण अथवा दस्तावेजों की प्रस्तुति के लिए नोटिस दे सकता है।

**टिप्पणी :** कर्मचारी प्राधिकारी द्वारा प्रकट किए जाने वाले अथवा पेश किए जाने वाले अपेक्षित दस्तावेजों की प्रासंगिकता बताएगा।

(ठ) जॉच प्राधिकारी दस्तावेजों के प्रकटीकरण अथवा पेश करने का नोटिस प्राप्त होने पर उस नोटिस अथवा नोटिस की प्रतियाँ उस प्राधिकारी को अग्रेष्ट करेगा जिसकी अभिरक्षा अथवा कब्जे में यह दस्तावेज विनिर्दिष्ट तारीख तक दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की माँग किए जाने तक रखे गए थे।

परन्तु जॉच प्राधिकारी ऐसे दस्तावेजों की माँग को, लिखित में कारण दर्ज कर अस्वीकार कर सकता है जो उसकी राय में इस मामले से संगत नहीं हों।

(ड) खंड (ठ) के अंतर्गत माँग प्राप्त होने पर जिस प्राधिकारी की अभिरक्षा अथवा कब्जे में अपेक्षित दस्तावेज है, वह उन्हे माँग में विनिर्दिष्ट तारीख, स्थान और समय पर सूचना प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करने की व्यवस्था करेगा,

परन्तु यदि ऐसे दस्तावेजों का प्रकटीकरण लोकहित के विरुद्ध हो अथवा प्राधिकरण के अहित में हो तो प्राधिकारी माँगे गए दस्तावेजों की अभिरक्षा अथवा उन्हे कब्जे में रखने के विशेषाधिकार का दावा कर सकता है। ऐसी स्थिति में वह प्राधिकारी तदनुसार जॉच प्राधिकारी को सूचित करेगा। जॉच प्राधिकारी कर्मचारी को सूचित करेगा और दस्तावेजों की प्रस्तुति अथवा प्रकटीकरण के लिए की गई माँग को वापिस लेगा।

(ड) जॉच के लिए निश्चित तारीख को अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा या उसकी ओर से ऐसे मौखिक और लिखित साक्ष्य प्रस्तुत किए जाएंगे, जिनके द्वारा आरोप की मदों को सिद्ध

किया जाना है। प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा प्रस्तुत गवाहों से प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा पूछताछ की जाएगी और कर्मचारी द्वारा अथवा कर्मचारी की ओर से प्रतिपरीक्षा की जाएगी। प्रस्तुतकर्ता अधिकारी अपने गयाह की किसी भी ऐसे बिंदु पर, जिस पर प्रतिपरीक्षा हुई हो, पुनः परीक्षा कर सकता है। परन्तु जॉच अधिकारी की अनुमति के बिना नये मामलों पर पुनः परीक्षा नहीं करेगा। जॉच प्राधिकारी भी गवाहों से ऐसे प्रश्न पूछ सकता है, जिन्हें वह उपयुक्त समझे।

(ण) आरोपों के समर्थन में मामला बंद करने से पूर्व जॉच अधिकारी स्विवेकानुसार प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को आरोपपत्र में शामिल नहीं किए गए साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए कह सकता है अथवा स्वयं नए साक्ष्य को बुला सकता है अथवा किसी भी गवाह को दुबारा बुला सकता है अथवा उसकी पुनः परीक्षा कर सकता है। ऐसे मामले में कर्मचारी रिकॉर्ड में लिए जाने से पूर्व दस्तावेजी साक्ष्य का निरीक्षण कर सकता है, अथवा सम्मन किए गए गवाह की प्रतिपरीक्षा कर सकता है। जॉच अधिकारी भी कर्मचारी को नए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है, बशर्ते उसकी यह राय हो कि ऐसे साक्ष्य की प्रस्तुति न्याय के हित में आवश्यक है।

**टिप्पणी** . साक्ष्य के बीच में किसी अंतराल को भरने के लिए नए साक्ष्य की अनुमति अथवा मंगवाने की अनुमति नहीं दी जाएगी अथवा किसी अन्य गवाह को पुनः नहीं बुलाया जाएगा। ऐसे साक्ष्य केवल तभी मंगवाए जा सकते हैं जब मूल रूप से प्रस्तुत साक्ष्य में अंतनिर्हित कमी या त्रुटि हो।

(त) जब आरोपों के समर्थन में मामला बंद हो जाता है तो कर्मचारी को अपनी प्रतिरक्षा में मौखिक अथवा लिखित रूप में, जैसा वह उचित समझें, बयान देना होगा। यदि साक्ष्य मौखिक दिया जाता है तो उसे रिकार्ड किया जाएगा और कर्मचारी उस रिकार्ड पर हस्ताक्षर करेगा। हर मामले में प्रतिरक्षा बयान की एक प्रति नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी, यदि कोई हो, तो उसे दी जाएगी।

(थ) उसके बाद कर्मचारी की ओर से साक्ष्य प्रस्तुत किए जाएंगे। यदि कर्मचारी चाहे तो स्वयं अथवा अपनी ओर से परीक्षा करवा सकता है। तब कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत गवाहों से कर्मचारी द्वारा परीक्षा की जाएगी और प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा प्रतिपरीक्षा की जा सकेगी। कर्मचारी अपने किसी भी गवाह की ऐसे किसी भी बिंदु पर, जिस पर उनकी प्रतिपरीक्षा हुई हो, पुनः परीक्षा कर सकता है। परन्तु कर्मचारी किसी भी नए मामले में जॉच अधिकारी की अनुमति के बिना पुनः परीक्षा नहीं कर सकता।

(द) जॉच प्राधिकारी, कर्मचारी की गवाही पूरी होने के पश्चात और यदि कर्मचारी ने स्वयं की परीक्षा नहीं करवाई हो तो, कर्मचारी को उसके विरुद्ध साक्ष्य में लपरिष्ठित होने वाली

किन्हीं परिस्थितियों को स्पष्ट करने के लिए सक्षम करने के प्रयोजन हेतु कर्मचारी के सामने साक्ष्य में आने वाली परिस्थितियों पर सामान्य रूप से प्रश्न कर सकता है।

(घ) साक्ष्य पेश करने के पश्चात कर्मचारी और प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को साक्ष्य पेश करने की तारीख से 15 दिनों के भीतर अपने-अपने मामलों का लिखित सार फाइल करना होगा।

(न) यदि कर्मचारी, जिसे खंड (ङ.) में निर्दिष्ट आरोप की मदों की प्रति भेजी गई है, अपनी प्रतिरक्षा में इस प्रयोजन के लिए लिखित बयान विनिर्दिष्ट तारीख (अर्थात् 15 दिन) तक अथवा इस तारीख से पूर्व प्रस्तुत नहीं करता है अथवा व्यक्तिगत रूप से प्रस्तुत नहीं होता है अथवा सहयोगी कर्मचारी/अधिकारी या अन्यथा के माध्यम से इन विनियमों के उपबंधों में से किसी भी उपबंध का पालन नहीं करता है अथवा पालन करने से इंकाश करता है तो जाँच प्राधिकारी एकपक्षीय जाँच कर सकता है।

(प) जब कोई जाँच प्राधिकारी किसी जाँच के साक्ष्य को पूर्णतः अथवा उसके किसी भाग की सुनवाई करने और रिकार्ड करने के पश्चात अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं करता है और उसके स्थान पर कोई दूसरा उत्तरवर्ती जाँच अधिकारी आता है जिसके पास वह अधिकार क्षेत्र है और जो उस अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करता है तो वह उत्तरवर्ती अधिकारी अपने पूर्वाधिकारी द्वारा रिकार्ड किए गए और अंशतः स्वयं द्वारा रिकार्ड किए गए भाग के साक्ष्य पर कार्यवाही कर सकता है।

परन्तु यदि उत्तरवर्ती जाँच प्राधिकारी की यह राय हो कि न्याय के हित में ऐसे गवाहों में से किसी भी गवाह की परीक्षा आवश्यक है, जिसका साक्ष्य पहले रिकार्ड किया जा चुका हो, तो वह जाँच प्राधिकारी उपर्युक्त ऐसे गवाहों में से किसी भी गवाह को दुबारा बुला सकता है, परीक्षा, प्रति-परीक्षा और पुनः परीक्षा कर सकता है।

(फ) (i) जाँच की समाप्ति पर जाँच प्राधिकारी रिपोर्ट तैयार करेगा जिसमें निम्नलिखित शामिल होगा :

- (क) आरोप की मदों और कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के अभिरोपों के बयान का सार।
- (ख) आरोप की प्रत्येक मद के बारे में कर्मचारी की प्रतिरक्षा का सार।
- (ग) आरोप की प्रत्येक मद के साक्ष्य का निर्धारण।
- (घ) आरोप की प्रत्येक मद का निष्कर्ष और उसके कारण।

**स्पष्टीकरण :** यदि जाँच प्राधिकारी की राय में जाँच कार्यवाही से आरोप की कोई भी मद मूल आरोप मद से भिन्न प्रमाणित होती है तो वह ऐसे आरोपों की मद पर अपने निष्कर्ष दे सकता है।

परन्तु ऐसे आरोप की मद का निष्कर्ष तब तक दर्ज नहीं किया जाएगा जब तक कर्मचारी ऐसे तथ्य स्वीकार न कर ले जिनपर आरोप की मद आधारित है अथवा ऐसे आरोप की मद के विरुद्ध उसे प्रतिरक्षा का उपयुक्त अवसर नहीं दिया गया हो।

(ii) जॉच अधिकारी, जहाँ वह स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है, जॉच-अमिलेख अनुशासनिक अधिकारी को अग्रेषित करेगा जिसमें निम्नलिखित शामिल होगा :

- (क) खंड (V) (i) के अंतर्गत जॉच अधिकारी द्वारा तैयार जॉच रिपोर्ट।
- (ख) खंड (त) में उल्लिखित कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत लिखित प्रतिरक्षा बयान, यदि कोई हो।
- (ग) जॉच के दौरान उपलब्ध कराए गए मौखिक और लिखित दस्तावेजी साक्ष्य।
- (घ) खंड (ध) में निर्दिष्ट लिखित सार, यदि कोई हो।
- (ङ) जॉच के संबंध में अनुशासनिक प्राधिकारी और जॉच प्राधिकारी द्वारा दिए गए आदेश, यदि कोई हों।

## 12. जॉच रिपोर्ट पर कार्रवाई

(i) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा यदि वह स्वयं जॉच अधिकारी नहीं हो तो लिखित में दर्ज कारणों से मामला जॉच अधिकारी को नए सिरे से जॉच और आगे और जॉच के लिए भेज सकता है और जॉच अधिकारी उस पर विनियम 11 के प्रावधानों के अनुसार यथा संभव आगे कार्यवाही करेगा।

(ii) (क) अनुशासनिक प्राधिकारी अपने द्वारा की गई जॉच की रिपोर्ट की प्रति, यदि कोई है तो, अथवा यदि वह जॉच प्राधिकारी नहीं है तो जॉच प्राधिकारी की रिपोर्ट की प्रति कर्मचारी को भेजेगा या भिजवाएगा जो यदि चाहे तो अनुशासनिक प्राधिकारी को 15 दिनों के भीतर अपनी लिखित प्रस्तुति अथवा अभ्यावेदन, प्रस्तुत करेगा भले ही रिपोर्ट अनुकूल हो अथवा प्रतिकूल।

(ख) अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी द्वारा, यदि कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया गया होगा तो उसे इस विनियम के निम्नलिखित खंडों में विनिर्दिष्ट तरीके से आगे की कार्यवाही करने से पूर्व विचार करेगा।

(iii) यदि अनुशासनिक अधिकारी, जॉच अधिकारी के किसी भी आरोप की मद के निष्कर्षों से असहमत है तो वह इस असहमति के कारणों को दर्ज करेगा और यदि इस प्रयोजन के लिए रिकार्ड में पर्याप्त साक्ष्य हैं तो ऐसे आरोप पर अपने निष्कर्ष देगा।

(iv) आरोप की सभी मदों अथवा उनमें से किसी भी मद पर अपने निष्कर्षों पर विचार करते हुए यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि विनियम 8 (क) में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई शास्ति कर्मचारी पर अधिरोपित की जाए तो वह ऐसी शास्ति अधिरोपित करने का आदेश दे सकता है, भले ही विनियम 13 में कुछ भी दिया गया हो।

(v) आरोप की सभी मदों अथवा उनमें से किसी भी मद पर अपने निष्कर्षों पर विचार करते हुए और जाँच के दौरान साक्ष्य पेश करने के आधार पर यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि कोई शास्ति आवश्यक नहीं है तो वह संबंधित कर्मचारी को माफ करने का आदेश पारित कर सकता है।

### 13. लघु शास्तियों अधिरोपित करने की प्रक्रिया

(i) विनियम 12 (iv) में शामिल प्रावधान के अनुसार, यदि विनियम 8 (क) में विनिर्दिष्ट लघु शास्तियों में से कोई शास्ति अधिरोपित करने का प्रस्ताव है तो संबंधित कर्मचारी को कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के अभिरोपों की लिखित सूचना दी जाएगी और कर्मचारी को विनिर्दिष्ट समय अधिकतम 15 दिन अथवा अनुशासनिक अधिकारी द्वारा अनुमत बढ़ाई गई अवधि के भीतर अपनी प्रतिरक्षा में लिखित बयान देने का अवसर दिया जाएगा और कर्मचारी द्वारा यदि कोई लिखित बयान प्रस्तुत किया जाता है तो उस पर अनुशासनिक प्राधिकारी आदेश पारित करने से पूर्व विचार करेगा।

(ii) किन्तु जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है कि जाँच आवश्यक है तो वह मुख्य शास्ति अधिरोपित करने के लिए विनियम 11 में दी गई प्रक्रिया का अनुसरण करेगा।

(iii) ऐसे मामलों में कर्मचारी को देने अथवा दिए जाने वाले कार्यवाही-रिकार्ड में निम्नलिखित शामिल होंगे :

- (क) कर्मचारी को उसके खिलाफ की जाने वाली कार्रवाई के प्रस्ताव की सूचना की प्रति।
- (ख) कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के अभिरोपों के बयान की प्रति।
- (ग) कर्मचारी का प्रतिरक्षा बयान, यदि कोई हो।
- (घ) जाँच के दौरान प्रस्तुत किए गए साक्ष्य।
- (ङ) कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के ऐसे अभिरोपों पर निष्कर्ष।
- (च) इस मामले पर अनुशासनिक प्राधिकारी के आदेश और उसके कारण।

### 14. आदेशों का संप्रेषण

अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनियम 12 अथवा विनियम 13 के अंतर्गत दिए गए आदेशों को संबंधित कर्मचारी को संप्रेषित किया जाएगा और यदि कोई जाँच रिपोर्ट है तो उसकी भी एक प्रति दी जाएगी।

## 15. सामूहिक कार्यवाही

यदि किसी मामले में दो या दो से अधिक कर्मचारी संबंधित हैं तो सक्षम प्राधिकारी उन सभी कर्मचारियों पर मुख्य शास्ति अधिरोपित करने के लिए यह निदेश देते हुए आदेश दे सकता है कि सभी कर्मचारियों के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही सामूहिक रूप से की जाए।

## 16. कुछ दशाओं में विशेष प्रक्रिया

विनियम 11 अथवा विनियम 12 अथवा विनियम 13 में किसी बात के होते हुए भी, यदि कर्मचारी आपराधिक आरोप में दोषसिद्ध हो जाता है अथवा न्यायाधिक विचारण में लिए गए निष्कर्षों के तथ्यों के बल पर अथवा जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा प्राधिकरण लिखित में रिकार्ड किए गए कारणों से संतुष्ट हैं कि यह जॉच करनी व्यावहारिक नहीं है अथवा यह लोकहित या प्राधिकरण के हित में नहीं है अथवा यह इन विनियमों में उल्लिखित तरीके से जॉच करना उपयुक्त नहीं है तो अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम 8 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई भी शास्ति अधिरोपित कर सकता है।

## 17. निलंबन के दौरान निर्वाह भत्ते का भुगतान

(क) निलंबित अथवा निलंबित समझा गया कर्मचारी इस निलंबन अवधि के दौरान और इस विनियम के (ख), (ग) और (घ) खंडों के अनुसार निम्नलिखित स्केल पर निर्वाह भत्ते के रूप में प्राधिकरण से भुगतान प्राप्त करने का हकदार होगा

### (1) मूल वेतन

(क) जॉच की प्रकृति पर विचार किए बिना तीन माह के लिए कर्मचारी को उस मूल वेतन का आधा, जो कर्मचारी निलंबन की तारीख से पूर्व प्राप्त कर रहा था।

(ख) निलंबन की तारीख से 3 माह पश्चात अनुवर्ती अवधि के लिए -

(i) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की राय में लिखित में दर्ज कारणों से जिसके लिए संबंधित कर्मचारी प्रत्यक्षतः दोषी नहीं हैं, निलंबन की अवधि लम्बी हो गई है तो निर्वाह भत्ते में मूल वेतन की राशि ऐसी उपयुक्त राशि तक बढ़ाई जा सकती है जो प्रथम 3 माह की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते से आधे से अधिक नहीं होगी ; और

(ii) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की राय में निलंबन की अवधि लम्बी हो गई है, लिखित में दर्ज कारणों से जिसके लिए प्रत्यक्षतः संबंधित कर्मचारी दोषी है तो निर्वाह भत्ते की राशि में ऐसी उपयुक्त राशि तक कमी की जा सकती है, जो प्रथम 3 माह की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक नहीं होगी।

## (2) भत्ता

निलंबन की पूरी अवधि के लिए वाहन भत्ता, मनोरंजन भत्ता, परिवहन भत्ता और विशेष भत्ता को छोड़कर महँगाई भत्ता और अन्य भत्तों की गणना खंड क (1) में विनिर्दिष्ट वेतन और प्रचलित दरों अथवा कर्मचारियों की समान श्रेणी पर लागू दरों पर की जाएगी।

(ख) निलंबन अवधि के दौरान कर्मचारी किराया मुक्त मकान का अधिभोग करने अथवा प्राधिकरण की कार का निःशुल्क प्रयोग करने अथवा वाहन भत्ता या मनोरंजन भत्ता या विशेष भत्ता का हकदार नहीं होगा।

(ग) कर्मचारी निवाह भत्तों की प्राप्ति का तब तक हकदार नहीं होगा जब तक वह प्रमाणपत्र नहीं देता कि वह किसी अन्य रोजगार, व्यापार, संव्यवसाय अथवा व्यवसाय में संलग्न नहीं है।

(घ) यदि निलंबन अवधि के दौरान अधिवर्षिता की आयु होने के कारण सेवानिवृत्त हो जाता है तो कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख से निवाह भत्ता नहीं दिया जाएगा।

## 18. निलंबन समाप्ति पर वेतन, भत्ता और सेवा का प्रतिपादन

(i) जहाँ नियुक्ति प्राधिकारी की यह संतुष्टि हो कि कर्मचारी को पूर्णतः दोषमुक्त कर दिया गया है अथवा निलंबन अनुचित था तो कर्मचारी को वह पूरा वेतन दिया जाएगा जिसका वह तब हकदार होता जब उसका निलंबन नहीं हुआ होता। वेतन के साथ वह भत्ता भी दिया जाएगा जिसे वह निलंबन के तत्काल पूर्व प्राप्त कर रहा था अथवा जो उसके तत्काल पश्चात सभी कर्मचारियों के लिए संस्थीकृत किया गया है।

(ii) उक्त खंड (i) में उल्लिखित मामलों को छोड़कर अन्य सभी मामलों में वेतन और भत्ता ऐसे अनुपात में दिया जाएगा जिनका नियुक्ति प्राधिकारी निदेश दे ;

परन्तु भत्ते का भुगतान अन्य ऐसी सभी शर्तों के अनुसार होगा, जिनके लिए यह भत्ते स्थीकार्य हैं, और,

परन्तु दिए जाने वाले वेतन और भत्ते विनियम 17 के अंतर्गत लागू निर्वहन और अन्य भत्तों से कम नहीं होंगे।

(iii) (क) खंड (i) के अंतर्गत आने वाले मामले में डयूटी से अनुपस्थिति की अवधि, सभी प्रयोजनों के लिए, डयूटी पर बिताई गई अवधि मानी जाएगी।

(ख) खंड (ii) के अंतर्गत आने वाले मामले में डयूटी से अनुपस्थिति को डयूटी पर बिताई गई अवधि तब तक नहीं माना जाएगा जब तक नियुक्ति प्राधिकारी विशिष्ट रूप से, कारणों को लिखित में रिकार्ड करते हुए, निदेश नहीं देता कि इसे किस विशेष प्रयोजन के लिए ऐसा माना जाएगा।

## 19. केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकार या अन्य संगठनों आदि से प्रतिनियुक्ति पर आए कर्मचारी

(i) जब किसी ऐसे कर्मचारी के विरुद्ध निलंबन का आदेश दिया जाता है या कार्यवाही की जाती है जो प्राधिकरण (जिसे इसमें आगे 'उधार कर्ता प्राधिकरण कहा जाएगा) में प्रतिनियुक्ति पर है तो कर्मचारी की सेवाएँ उधार देने वाले प्राधिकरण (जिसे इसमें आगे 'उधार दाता प्राधिकारी' कहा जाएगा) को इन परिस्थितियों की तत्काल सूचना दी जाएगी जिनके कारण कर्मचारी को निलंबन का आदेश दिया गया है अथवा यथास्थिति अनुशासनिक कार्यवाही प्रारंभ की गई है (प्रतिनियुक्ति पर आए कर्मचारी के मामले में उधार कर्ता प्राधिकरण को ऐसे कर्मचारी को निलंबित करने के प्रयोजन से नियुक्ति प्राधिकारी की शक्तियाँ प्राप्त होंगी और कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही के प्रयोजन हेतु अनुशासनिक प्राधिकारी की शक्तियाँ प्राप्त होंगी।)

(ii) कर्मचारी के विरुद्ध की जामे वाली अनुशासनिक कार्यवाहियों के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए -

(क) यदि उधार कर्ता प्राधिकारी की यह राय हो कि कर्मचारी पर लघु शास्तियों में से कोई शास्ति अधिरोपित की जा सकती है तो वह प्राधिकारी इस मामले में जैसा आवश्यक समझे आदेश पारित कर सकता है,

परन्तु उधार कर्ता प्राधिकारी और उधार दाता प्राधिकारी के बीच मतभेद की स्थिति में कर्मचारी की सेवाएँ उधार दाता प्राधिकारी के लिए निपटान हेतु छोड़ दी जाएंगी।

(ख) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि कर्मचारी पर बड़ी शास्तियों में से कोई शास्ति अधिरोपित की जाएगी तो वह प्राधिकारी उसकी सेवाएँ उधार दाता प्राधिकारी को निपटाने के लिए देगा और उसे जाँच कार्यवाही संप्रेषित करेगा और यदि उधार दाता प्राधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी है तो वह उस पर जैसा आवश्यक समझे आदेश पारित कर सकता है अथवा वह अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं हैं तो यह मामला अनुशासनिक अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जाएगा और इस मामले में वह जैसा आवश्यक समझे आदेश पारित कर सकता है।

परन्तु अनुशासनिक प्राधिकारी कोई भी ऐसा आदेश पारित करने से पूर्व विनियम 12 (iv) और (v) के उपबंध का पालन करेगा।

## 20. अपील

(i) कर्मचारी विनियम 8 (क) और (ख) में उल्लिखित शास्तियों में से कोई शास्ति अधिरोपित करने अथवा विनियम 6 में उल्लिखित निलंबन आदेश के विरुद्ध अपील कर सकता है। यह अपील, अपीलीय प्राधिकारी को की जाएगी।

(ii) जिस आदेश के विरुद्ध अपील की जानी है उस आदेश की प्राप्ति की तारीख से 45

दिनों के भीतर अपील की जाएगी। अपील, अपीलीय प्राधिकारी को संबोधित की जाएगी और उस प्राधिकारी को प्रस्तुत की जाएगी, जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की गई है। वह प्राधिकारी इस अपील को अपनी टिप्पणियों और इस मामले के अभिलेखों सहित अपीलीय प्राधिकारी को भेजेगा। अपीलीय प्राधिकारी यह विचार करेगा कि ये निष्कर्ष उचित है या नहीं, और 'यदि शास्ति अत्यधिक या अपर्याप्त है तो उपयुक्त आदेश दे सकता है। अपीलीय प्राधिकारी शास्ति की पुष्टि करने, बढ़ाने, कम करने अथवा समाप्त करने अथवा शास्ति अधिरोपित करने वाले प्राधिकारी को मामला भेजने अथवा किसी अन्य प्राधिकारी को ऐसे निदेश के साथ भेजने का आदेश पारित कर सकता है जो वह मामले की परिस्थितियों में उपयुक्त समझें ; बशर्ते कि -

(क) यदि बढ़ाई गई शास्ति, जोकि अपीलीय प्राधिकारी विनियम 8 (ख) के अधीन विनिर्दिष्ट बड़ी शास्तियों में से किसी शास्ति का प्रस्ताव करता है और विनियम 11 में उल्लिखित जाँच, जोकि इस मामले से नहीं की गई है तो अपीलीय अधिकारी यह निदेश देगा कि विनियम 11 के उपबंधों के अनुसार यह जाँच की जाए और तत्पश्चात जाँच के रिकार्ड पर विचार करेगा और ऐसा आदेश पारित करेगा जो वह उपयुक्त समझेगा ; और,

(ख) यदि अपीलीय प्राधिकारी ऐसे मामले में शास्ति को बढ़ाने का निर्णय करता है, जिसमें विनियम 11 के अनुसार पहले ही जाँच की जा चुकी है तो अपीलीय प्राधिकारी कर्मचारी को कारण बताओ नोटिस देगा कि बड़ी हुई शास्ति उस पर अधिरोपित क्यों न की जाए और इस कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए अभ्यावेदन पर विचार करके अंतिम आदेश पारित करेगा।

## 21. पुनरीक्षण

प्राधिकरण किसी भी समय अपने आदेश अथवा इन विनियमों के अंतर्गत पारित अपने आदेशों में से किसी भी आदेश का पुनरीक्षण कर सकता है जब यदि रिकार्ड में कोई त्रुटि दिखाई दे अथवा प्राधिकरण की जानकारी में लाइ जाए परंतु -

(क) यदि कोई बढ़ाई गई शास्ति, जिसे पुनरीक्षण प्राधिकारी दो माह की अवधि के भीतर अधिरोपित करना उपयुक्त समझे, विनियम 8 (ख) के अधीन विनिर्दिष्ट बड़ी शास्ति है और विनियम 11 के अधीन उल्लिखित जाँच पहले नहीं की गई है तो पुनरीक्षण प्राधिकारी निदेश देगा कि विनियम 11 के उपबंधों के अनुसार ऐसी जाँच की जाए और तत्पश्चात जाँच के रिकार्ड पर विचार करेगा और ऐसा आदेश पारित करेगा जो वह उपयुक्त समझेगा ; और,

(ख) यदि पुनरीक्षण प्राधिकारी शास्ति बढ़ाने का निर्णय लेता है परन्तु विनियम 11 के

उपबंधो के अनुसार जॉच की जा युकी है तो पुनरीक्षण प्राधिकारी कर्मचारी को कारण बताओ नोटिस देगा कि बढ़ी हुई शास्ति उस पर अधिरोपित गयो न की जाए और कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए जवाब पर विचार करके आदेश पारित करेगा।

## 22. भूतलक्षी प्रभाव से बखास्तगी

बखास्तगी आदेश को निलंबन के प्रारंभ होने की तारीख से भूतलक्षी प्रभाव से लागू नहीं किया जाएगा। यह आदेश केवल उसी तारीख से लागू होगा जब यास्तव में बखास्तगी आदेश पारित किया गया होगा।

## 23. निलंबित कर्मचारी की मृत्यु के मामले में सेवा समाप्ति और निलंबन का प्रतिपादन

जहाँ निलंबित कर्मचारी की मृत्यु उसके विरुद्ध प्रारंभ अनुशासनिक अथवा न्यायालय की कार्यवाही की समाप्ति से पूर्व हो जाती है तो सभी प्रयोजनों के लिए निलंबन अवधि डूयूटी के रूप में मानी जाएगी और कर्मचारी के परिवार को उस अवधि के लिए पूरा घेतन और भत्ते दिए जाएंगे, जिनका वह निलंबित न किए जाने की स्थिति में हकदार होता। यह भुगतान पहले से प्रदत्त निर्वाह भत्ते को समायोजित करके किया जाएगा।

## 24. आदेशों, नोटिसों आदि की तामीली

इन विनियमों के अधीन दिए गए या जारी किए गए प्रत्येक आदेश, नोटिस अथवा अन्य आदेशिका संबंधित कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से दी जाएगी अथवा उसके घर के अंतिम ज्ञात पते पर पंजीकृत डाक से भेजी जाएगी।

## 25. प्रपत्र आवि

प्राधिकारी इन विनियमों के प्रयोजन से समय-समय पर यथा संशोधित केन्द्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियमावली, 1965 में उपलब्ध प्रपत्रों, ज्ञापन और आदेशों आदि का उपयोग उपयुक्त आशोधन अथवा अभिव्यक्तियों में बदलाव के साथ कर सकता है।

## 26. विलंब के लिए माफी हेतु समय-सीमा में छूट देने की शक्ति

इन विनियमों में स्पष्ट रूप से उपबंधित के अलाया, उचित और पर्याप्त कारणों से अथवा यदि पर्याप्त कारण निर्दिष्ट है, तो अध्यक्ष इन विनियमों के अधीन अपेक्षित किसी भी कार्रवाई के लिए इन विनियमों में विनिर्दिष्ट समय बढ़ा सकता है अथवा किसी भी विलंब को माफ कर सकता है।

## 27. निर्वचन

यदि इन विनियमों के निर्वचन में कोई शंका उत्पन्न होती है तो उसे प्राधिकरण के पास भेजा जाएगा और उस पर प्राधिकरण का निर्णय अंतिम एवं बाध्यकारी होगा।

## 28. अवशिष्ट मामले

जिन मामलों के बारे में इन विनियमों के अधीन कोई विशेष प्रावधान नहीं किए गए हैं, उन्हें समय-समय पर यथा संशोधित केन्द्रीय सिविल सेवा (वार्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियमावली, 1965 के तदनुरूपी प्रावधानों के अधीन विनियमित किया जाएगा।

## 29. निरसन और व्यावृति

(i) इन विनियमों के प्रारंभ होने से तत्काल पूर्व प्रवृत्त और कर्मचारियों पर लागू प्रत्येक नियम, विनियम, उपविधि अथवा इनमें शामिल किसी भी विनियम से संबंधित किसी भी करार में निहित उपबंध अथवा कोई भी संकल्प एतद्वारा निरसित किया जाता है।

(ii) उक्त निरसन के बावजूद -

(क) उक्त निरसित उपबंधों के अंतर्गत दिए गए किसी आदेश अथवा की गई कार्रवाई को इन विनियमों के अंतर्गत तदनुसार दिया गया आदेश अथवा की गई कार्रवाई माना जाएगा ;

(ख) इन विनियमों में निहित किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाए कि ऐसे किसी व्यक्ति को जिस पर ये विनियम लागू होते हैं, उक्त निरसित किसी भी उपबंध के अधीन अपील के अधिकार से वंचित किया गया है ;

(ग) इन विनियमों के लागू होने के पूर्व दिए गए आदेश के बारे में इन विनियमों के लागू होने के समय लंबित अपील पर विचार किया जाएगा और उस पर इन विनियमों के अनुसार आदेश दिए जाएंगे ; और,

(घ) ऐसी कोई भी कार्यवाही जो पहले से आरंभ की जा चुकी हो परंतु इन विनियमों के लागू होने के समय तक समाप्त न हुई हो, जारी रहेगी और यथा संभव उसका निपटान इन विनियमों के उपबंधों के अनुसार इस प्रकार किया जाएगा मानो कि उक्त कार्यवाही इन विनियमों के अधीन की जा रही कार्यवाही हो।

एस. सत्यम, अध्यक्ष

[विज्ञापन सं. /III/IV/143/2000/असाधारण]

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS****NOTIFICATION**

New Delhi, the 19th January, 2001

**No. C-19011/2/98-TAMP.**—In exercise of the powers conferred by Section 123A read with Section 47H (2) of the Major Port Trusts Act, 1963 (Act No. 38 of 1963), the Tariff Authority for Major Ports with the concurrence of the Central Government, hereby make the following Regulations namely :

**1. Short title and Commencement**

- (i). These Regulations may be called the Tariff Authority for Major Ports (Classification, Control and Appeal) Regulations, 2001.
- (ii). They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

**2. Application**

These Regulations shall apply to all employees save the following:

- (a). The Chairman.
- (b). The Members (including a part-time Member).
- (c). A person subject to discharge from service on less than one month's notice.
- (d). A person for whom a special provision is made, in respect of matters covered by these Regulations, by or under any law for the time being in force or by or under any agreement entered into by or with the previous approval of the Chairman before or after the commencement of these Regulations, in regard to matters covered by such special provisions.

**3. Definitions**

In these Regulations, unless the context otherwise requires, the following definitions shall apply:

- (i). "Act" means the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963).

- (ii). "Appellate Authority" means the appointing authority or the authority to which the appointing/disciplinary authority is subordinate.
- (iii). "Appointing Authority" means the Chairman or any other officer so authorised.
- (iv). "Authority" means the Tariff Authority for Major Ports constituted under Section 47A of the Act.
- (v). "Chairman" means the Chairperson of the Tariff Authority for Major Ports appointed under Section 47 A of the Act.
- (vi). "Disciplinary Authority" means the appointing authority or the authority empowered by the Authority to impose on an employee any of the penalties specified in Regulation 8
- (vii). "Employee" means a person appointed in the office of the Authority against any post, in terms of its Service Regulations.
- (viii). "Government" means the Central Government.
- (ix). "Head of the Authority" means the Chairman.
- (x). "Head of the Office" means any officer appointed by the Chairman as Head of the Office.
- (xi). "Member" means a Member (including a part-time Member) of the Authority appointed under Section 47A of the Act.
- (xii). "Permanent Employee" means an employee who holds a substantive or provisionally substantive post or who holds a lien on a permanent post or who would have held a lien on a permanent post had the lien not been suspended.
- (xiii). "Public Servant" means the same thing as defined under Section 112 of the Act

#### **4. Classification of Posts**

All the posts under the Authority shall, subject to such exceptions as it may, by any general or special order, make from time to time, be classified as in the table below:

S. No.	Description	Classification
1.	2.	3
(1).	Post carrying a pay or a scale of pay with a maximum of not less than Rs 13,500.	Group 'A'
(2).	Post carrying a pay or a scale of pay with a maximum of not less than Rs.9000 but less than Rs 13,500.	Group 'B'
(3).	Post carrying a pay or a scale of pay with a maximum of over Rs.4000 but less than Rs.9000.	Group 'C'
(4).	Post carrying a pay or a scale of pay maximum of which is Rs.4000 or less.	Group 'D'

## **5. Appointment to posts**

All appointments to posts in the office of the Authority, shall be made by the Chairman; provided that the Chairman may, by a general or a special order and subject to such conditions as he may specify in such order, delegate to any other authority the powers to make such appointments.

## **6. Suspension**

(i). The appointing authority or any authority to which it is subordinate or the disciplinary authority or any other authority empowered in that behalf by the Chairman, by general or special order, may place an employee under suspension

- (a) where a disciplinary proceeding against him/her is contemplated;
- (b) where, in the opinion of the authority aforesaid, he/she has engaged himself in activities prejudicial to the interest of the security of the State; and,
- (c) where a case against him/her in respect of any criminal offence is under investigation, inquiry or trial.

(ii). An employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of the appointing authority –

- (a) with effect from the date of his/her detention, if he/she is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty eight hours; or,
- (b) with effect from the date of his/her conviction, if, in the event of a conviction for an offence, he/she is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty eight hours and is not forthwith dismissed or removed or compulsorily retired consequent to such conviction

**Explanation:** The period of forty eight hours referred to in clause (b) of this sub-regulation shall be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for this purpose, intermittent periods of imprisonment, if any, shall be taken into account.

(iii). Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee under suspension is set aside in appeal, or on review under these Regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions, the order of his/her suspension shall be deemed to have continued to be in force on and from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(iv). Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee is set aside or declared or rendered void in consequence or by a decision of a Court of Law and the Disciplinary Authority, on consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further inquiry against him/her on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or

compulsory retirement was originally imposed, the employee shall be deemed to have been placed under suspension by the Appointing Authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders;

(v). (a). An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority competent to do so

(b). Where an employee is suspended or is deemed to have been suspended (whether in connection with any disciplinary proceeding or otherwise), any other disciplinary proceeding is commenced against him/her during the continuance of that suspension, the authority competent to place him/her under suspension may, for reasons to be recorded by him/her in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

(c). An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation may at any time be modified or revoked by the authority which made or is deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

## 7. Leave during suspension

No leave shall be granted to an employee under suspension.

## 8. Penalties

The following penalties may be imposed on an employee, for acts of misconduct or for any other good and sufficient reasons:

### (A). Minor penalties

- (i). Censure.
- (ii). Withholding of increments of pay.
- (iii). Withholding of promotion.
- (iv) Recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused by him/her to the office of the Authority by negligence or breach of orders.
- (v). Reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a period not exceeding 3 years, without cumulative affect and not adversely affecting his/her pension.

### (B). Major penalties

- (i). Save as provided in the clause (A) (v), reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not employee will earn increments of pay during the period of

such reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his/her pay

(ii). Reduction to a lower time-scale of pay, grade, post or service which shall ordinarily be a bar to promotion of the employee to the time-scale of pay, grade, or post from which he/she was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post from which employee was reduced and his/her seniority and pay on such restoration to that grade or post

(iii) Compulsory retirement

(iv) Removal from service, which shall not be a disqualification for further employment

(v) Dismissal from service which shall ordinarily be a disqualification for further employment,

provided that, in every case in which the charge of acceptance from any person of any gratification, other than legal remuneration, as a motive or reward for doing or forbearing to do any official act is established, the penalty mentioned in clause (B) (iv) or clause (B) (v) shall be imposed,

provided further that in any exceptional case and for special reasons recorded in writing, any other penalty may be imposed

**Explanation:** The following shall not amount to a penalty within the meaning of this Regulation

(a) Withholding of increment of an employee on account of his/her failure to pass a prescribed departmental test or examination in accordance with the terms of appointment to the post which he/she holds

(b) Stoppage of pay of an employee at the efficiency bar in a time scale, on the ground of his/her unfitness to cross the bar

(c) Non-promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of an employee, to a higher grade or post for which he/she may be eligible for consideration but for which he/she is found unsuitable after consideration of his/her case

(d) Reversion to a lower grade or post, of an employee officiating in a higher grade or post, on the ground that he is considered, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his/her conduct

(e) Reversion of an employee appointed on probation to another service, grade or post to his/her permanent service grade or post during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his/her appointment or the regulations and orders, governing such probation

(f). Replacement of the services of an employee whose services had been borrowed from other employers.

(g). Termination of the service –

(i) of an employee appointed on probation, during or at the end of the probation period, in accordance with the terms of his/her appointment or the Regulations and orders governing such probation;

(ii) of an employee appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract or agreement, on the expiration of the period of which he/she was appointed, or earlier in accordance with the terms of his/her appointment; or,

(iii) of an employee, employed under an agreement; in accordance with the terms of such agreement.

(h). Termination of service of an employee by giving three months' notice or on payment of three months' pay and allowances in lieu thereof.

(i). Termination of service of an employee on medical grounds; if he/she is declared unfit to continue in the office of the Authority by the Medical Officer appointed by the Authority for the purpose of this Regulation.

(j) Compulsory retirement of an employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement;

## **9. Disciplinary Authority to impose penalties**

(i). The Authority may impose any of the penalties specified in Regulation 8.

(ii). The Appointing Authority or the authority to which the Appointing Authority is subordinate or the authority empowered by the Authority shall be the Disciplinary Authority to impose any of the penalties specified in Regulation 8.

## **10. Authority to institute proceedings**

(i). The Authority or the Appointing Authority or any other authority empowered by it by general or special order may -

(a) institute disciplinary proceedings against any employee; or,

(b) direct a Disciplinary Authority to institute disciplinary proceedings against any employee on whom that Disciplinary Authority is competent to impose under these Regulations any of the penalties specified in Regulation 8.

(ii). The Disciplinary Authority competent under these Regulations to impose any of the penalties specified in Regulation 8 (A) may institute disciplinary proceedings against any employee for the imposition of any of the penalties specified in Regulation 8(B) notwithstanding the fact that such Disciplinary Authority is not competent under these Regulations to impose any of the latter penalties.

## 11. Procedure for Imposing major penalties

(A). No order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 (B) shall be made except after an enquiry is held in accordance with these Regulations.

(B). Where the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehavior against an employee, it may itself inquire into or appoint under this Regulation or under the provisions of the Public Servants (Inquiries) Act, 1850, as the case may be, an authority (hereinafter referred to be an Inquiring Authority/Officer) to inquire into the truth thereof.

(C). Where the Disciplinary Authority itself inquires into any article of charge or appoints an inquiring Authority/Officer for holding any inquiry into such charge, it may, by an order, appoint any other employee/officer or legal practitioner, to be known as the "Presenting Officer" to present on its behalf the case in support of articles of charge.

(D). Where the Disciplinary Authority is of the opinion that a particular article of charge is required to be investigated by the Central Bureau of Investigation / the Central Vigilance Commission, it may nominate an officer of the CBI / CVC, as the case may be, to do so and submit his investigation report with supporting evidence to it.

(E). Where it is proposed to hold an inquiry against an employee, the Disciplinary Authority shall frame or cause to frame definite and distinct articles of charge on the basis of the substance of the imputations of misconduct or misbehavior, a statement of the imputations of misconduct or misbehavior in support of each article of charge which shall contain all relevant facts including any admission or confession made by an employee and a list of documents by which, and list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be sustained. The Disciplinary Authority shall deliver or cause to be delivered for foregoing material to an employee who in turn shall submit within such time as may be specified (not less than 15 days from the date of delivery of communication) by the Disciplinary Authority, or within such extended time as may be granted by the said Authority, written statement indicating whether he/she admits or denies all or any of the charges and whether he/she desires to be heard in person.

(F). (i). On receipt of the written statement of an employee, or if no such statement is received within the time specified, the Disciplinary Authority may itself inquire into such of the articles of charge as are not admitted or if considers it necessary so to do appoint under Clause (B) an Inquiring Authority/Officer for the purpose by an order.

(ii). It may not be necessary to hold an inquiry in respect of the articles of charge admitted by an employee in his/her written statement but it shall be necessary to record its findings on each such charge after taking such evidences as it may think fit.

(G). The Disciplinary Authority shall, where it is not the Inquiring Authority, forward to the Inquiring Authority

- (i) a copy of the articles of charge and the statement of imputations of misconduct or misbehaviour;
  - (ii) a copy of the written statement of defence, if any, submitted by an employee;
  - (iii) a list of documents by which and list of witnesses by whom the articles of charge proposed to be substantiated;
  - (iv) copies of statements of the witnesses, if any;
  - (v) evidence in support of delivery of documents referred to in Clause (E); and,
  - (vi) a copy each of the orders instituting the enquiry and appointing the 'Presenting Officer' in terms of Clause (C).
- (H). (i). The Inquiring Authority shall by notice in writing, specify the day on which the employee shall appear in person before it.
- (ii). On the date fixed by the Inquiring Authority the employee shall appear before the Inquiring Authority at the time, place and date specified in the notice.
- (I). (i). An employee may take the assistance of any other employee posted in any other office either at his headquarters or at any place where the inquiry is held, to present the case on his/her behalf but may not engage a legal practitioner for the purpose, unless the Presenting Officer appointed by the Disciplinary Authority is a legal practitioner, or the Disciplinary Authority having regard to the circumstances of the case so permits;  
provided that the employee may take assistance of any other employee posted at any other station, if the Inquiring Authority having regard to the circumstances of the case, and for reasons to be recorded in writing so permits.
- (ii). If an employee who has not admitted any of the articles of charge in his/her written statement of defence or has not submitted any written statement of defence appears before the Inquiring Authority, such authority shall ask the employee whether he/she pleads guilty or has any defence to make and if he/she plead guilty to any of the articles of charge, the Inquiring Authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the employee concerned thereon.
- (J). The Inquiring Authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the employee concerned pleads guilty.
- (K). If an employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead guilty or requires the Presenting Officers to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge the Inquiring Authority shall adjourn the case to a later date not exceeding 30 (thirty) days, after recording an order that employee may, for the purpose of his/her defence inspect within 5 (five) days of

the order or within such further time not exceeding 5 (five) days as the Inquiring Authority allowed, the documents specified in the list referred to in Clause (E); submit a list of witnesses to be examined on his/her behalf, and give a notice within ten days of the order or within such further time not exceeding ten days as the Inquiring Authority may allow, for the discovery or production of the documents by the authority referred to in this Regulation.

**Note:** The employee shall indicate the relevance of the documents required by his/her to be discovered or produced by the authority.

(L). The Inquiring Authority shall, on receipt of the notice for discovery or production of the documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession of the documents are kept with a requisition of production of the documents of such date as may be specified;

provided that the Inquiring Authority may, for reasons to be recorded by it in writing, refuse to requisition such of the documents as are, in its opinion not relevant to this case.

(M). On receipt of the requisition under Clause (L) the authority having custody or possession of the requisitioned documents, shall arrange to produce the same before the Inquiring Authority on the date, place and time specified in the requisition;

provided that the authority having custody or possession of the requisitioned documents may claim privilege, if the production of such documents will be against the public interest or against the interest of the Authority. In that event, it shall inform the Inquiring Authority accordingly. The Inquiring Authority shall inform the employee and withdraw the requisition made by it for production or discovery of documents.

(N). On the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority. The witnesses produced by the Presenting Officer, shall be examined by the Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the employee. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine his witness on any point on which they have been cross-examined, but not on new matters, without the leave of the Inquiring Authority. The Inquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

(O). Before the close of the case in support of the charges, the Inquiring Authority may, at its discretion, call the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness. In such a case, the employee shall be entitled to inspect the documentary evidence before it is taken on record, or to cross-examine a witness, who has been summoned. The Inquiring Authority may also allow the employee to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary, in the interest of justice.

**Note :** New evidence shall not be permitted or called for or any witness shall not be re-called to fill up any gap in the evidence. Such evidence may be called for only when there is inherent lacuna or defect in the evidence which has been produced originally.

(P). When the case in support of the charges is closed, the employee shall be required to state his/her defence, orally or in writing, as he/she may prefer. If the evidence is made orally, it shall be recorded and the employee shall be required to sign the record. In either case, a copy of the statement of defence shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(Q). The evidence on behalf of the employee shall then be produced. The employee may examine himself/herself in his/her own behalf, if he/she so prefers. The witnesses, produced by the employee, shall then be examined by the employee and may be cross-examined by the Presenting Officer. The employee shall be entitled to re-examination any of his/her witnesses on any point on which they have cross-examined, but not on any new matter without the leave of the Inquiring Authority.

(R). The Inquiring Authority may after the employee closes his/her evidence, and shall, if the employee has not got himself/herself examined, generally question him/her on the circumstances appearing against him/her in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him/her.

(S). After completion of production of evidence, the employee and the Presenting Officer shall file written briefs of their respective cases within 15 days of the date of completion of the production of evidence.

(T). If the employee to whom a copy of the articles of charge referred to in Clause (E), has been delivered, does not submit the written statement of defence on or before the date specified (viz. 15 days) for the purpose or does not appear in person, or through the assisting employee/ officer or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of these Regulations, the Inquiring Authority may hold the inquiry ex parte.

(U). Whenever any Inquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another Inquiring Authority which has, and which exercises, such jurisdiction the Inquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself;

provided that if the succeeding Inquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses as herein above provided.

(V). (i). On conclusion of the inquiry, the Inquiring Authority shall prepare a report, which shall contain the following;

(a). A gist of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehavior.

(b). A gist of the defence of the employee in respect of each article of charge.

- (c). An assessment of the evidence of each article of charge.
- (d). The findings on each article of charge and the reasons therefor.

**Explanation:** If, in the opinion of the Inquiring Authority, the proceeding of the inquiry establishes any article of charge different from the original article of charge, it may record its findings on such article of charges;—

provided that the findings on such article of charge shall not be recorded, unless the employee has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself/herself against such article of charge.

(ii). The Inquiring Authority, where it is not itself the Disciplinary Authority, shall forward to the Disciplinary Authority the records of the inquiry which shall include the following:

- (a). The report of the inquiry prepared by it under Clause (V) (i).
- (b). The written statement of defence, if any, submitted by the employee referred to in Clause (P).
- (c). The oral and documentary evidence provided in the course of the inquiry.
- (d). Written briefs referred to in Clause (S), if any.
- (e). The orders, if any, made by the Disciplinary Authority and the Inquiry Authority in regard to the inquiry.

## 12. Action on the inquiry report

- (i). The Disciplinary Authority, if it is not itself the Inquiring Authority, may, for reasons to be recorded by it in writing, remit the case to the Inquiring Authority for fresh or further inquiry and the Inquiring Authority shall thereupon proceed to hold the further inquiry according to the provisions of Regulation 11, as far as can be.
- (ii). (a). The Disciplinary Authority shall forward or cause to be forwarded a copy of the report of the inquiry, if any, held by the Disciplinary Authority or where it is not the Inquiring Authority a copy of the report of the Inquiring Authority to the employee who shall be required to submit, if he/she so desires, his/her written submission or representation to the Disciplinary Authority within 15 days, irrespective of whether the report is favourable or not to him/her.
- (b). The Disciplinary Authority shall consider the representation, if any, submitted by the employee before proceeding further in the manner specified in the following clauses of this Regulation.
- (iii). The Disciplinary Authority, if it disagrees with the findings of the Inquiring Authority on any article of charge, record its reasons for such disagreement and

record its own findings on such charge, if the evidence on record is sufficient for the purpose.

(iv). If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of penalties specified in Regulation 8 (A) should be imposed on the employee, it shall, notwithstanding anything contained in Regulation 13, make an order, imposing such penalty.

(v). If the Disciplinary Authority having regard to its findings on all or any of the articles of charge, and on the basis of the evidence adduced during the enquiry is of the opinion that no penalty is called for, it may pass an order, exonerating the employee concerned.

### **13. Procedure for imposing minor penalties**

(i). Subject to the provision contained in Regulation 12 (iv), where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in Regulation 8 (A), the employee concerned shall be informed in writing of the imputations of misconduct or misbehavior and given an opportunity to submit his/her written statement of defence within a specified period, not exceeding 15 days or such extended period as may be granted by the Disciplinary Authority and the defence statement, if any, submitted by the employee shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing an order.

(ii). Where, however, the Disciplinary Authority is satisfied that inquiry is necessary, it shall follow the procedure for imposing a major penalty as laid down under Regulation 11.

(iii). The record of the proceedings in such cases to be delivered or caused to be delivered to an employee shall include the following:

- (a). A copy of the intimation to the employee of the proposal to take action against him/her.
- (b). A copy of the statement of imputations of misconduct or misbehavior.
- (c). The defence statement, if any, of the employee.
- (d). The evidence produced during the inquiry.
- (e). The findings on such imputations of misconduct or misbehavior.
- (f). The orders of the Disciplinary Authority on the case together with the reason therefore.

### **14. Communication of orders**

Orders made by the Disciplinary Authority under Regulation 12 or Regulation 13 shall be communicated to the employee concerned, who shall also be supplied with a copy of the report of the inquiry, if any.

## **15. Common proceedings**

Where two or more employees are concerned in a case, the authority competent to impose a major penalty on all such employees may make an order, directing that disciplinary proceedings against all of them may be taken in a common proceeding.

## **16. Special procedure in certain cases**

Notwithstanding anything contained in Regulation 11, or Regulation 12 or Regulation 13, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in Regulation 8 if the employee has been convicted on a criminal charge, or on the strength of facts on conclusions arrived at in a judicial trial or where the Disciplinary Authority or the Authority is satisfied for reasons to be recorded by it in writing that it is not reasonably practicable to hold an inquiry or that it is not in the public interest or the interest of the Authority or it is not expedient to hold an enquiry in the manner provided in these Regulations.

## **17. Payment of subsistence allowance during suspension**

(A). An employee, under suspension, or deemed to have been placed under suspension, shall, during the period of such suspension and subject to Clauses (B), (C) and (D) of this Regulation be entitled to receive payment from the Authority by way of subsistence allowance on the following scale

### **(1) Basic Pay**

(a). For the first three months half of the basic pay which the employee was receiving on the date prior to the date of suspension irrespective of the nature of inquiry.

(b). For the subsequent period, after 3 months from the date of suspension –

(i) the amount of the basic pay in the subsistence allowance may be increased by a suitable amount, not exceeding half of the subsistence allowance admissible during the period of the first 3 months if in the opinion of the Disciplinary Authority, the period of suspension has been prolonged for reasons, to be recorded in writing not directly attributable to the employee concerned; and,

(ii) the amount of subsistence allowance may be reduced by a suitable amount, not exceeding 50% of the subsistence allowance admissible during the period of the first 3 months, if in the opinion of the Disciplinary Authority, the period of suspension has been prolonged due to reasons to be recorded in writing directly attributable to the employee concerned

### **(2). Allowance**

For the entire period of suspension, dearness allowance and other allowances excepting conveyance allowance, entertainment allowance, transport allowance and special allowance shall be calculated on the pay as specified in

Clause A (1) and at the prevailing rates or at rates applicable to similar category of employees.

(B). During the period of suspension, an employee shall not be entitled to occupation of a rent free house or free use of Authority's staff car or receipt of conveyance or entertainment allowance or special allowance.

(C). An employee shall not be entitled to receive payment of subsistence allowance, unless he/she furnishes a certificate that he/she is not engaged in any other employment, business, profession or vocation.

(D). If, during the period of suspension, the employee is retired by reason of his/her attaining the age of superannuation, no subsistence allowance shall be paid to him/her from the date of his/her retirement.

#### **18. Pay, allowance and treatment of service on termination of suspension**

(i). Where the Appointing Authority is satisfied that the employee has been fully exonerated or that the suspension was unjustifiable, the employee shall be granted the full pay to which he/she would have been entitled, had he/she not been suspended, together with any allowance which he/she was in receipt of immediately prior to his/her suspension, or may have been sanctioned subsequently and made applicable to all employees.

(ii). In all cases other than those referred to in Clause (i) above, the employee shall be granted such proportion of pay and allowance as the Appointing Authority may direct;

provided that the payment of allowance shall be subject to all other conditions, to which such allowances are admissible; and,

provided further that the pay and allowances granted shall not be less than the subsistence and other allowance admissible under Regulation 17

(iii). (a). In case falling under Clause (i), the period of absence from duty shall, for all purposes, be treated as period spent on duty

(b). In a case falling under Clause (ii) the period of absence from duty shall not be treated as a period spent on duty, unless the Appointing Authority specifically directs, for reasons to be recorded in writing, that it shall be so treated for any specific purpose.

#### **19. Employees on deputation from Central Govt., State Govt. or other Organisations etc.**

(i). Where an order of suspension is made or disciplinary proceeding is taken against an employee, who is on deputation to the Authority (hereinafter referred to as the "Borrowing Authority"), the authority lending his/her services (hereinafter referred to as the "Lending Authority") shall forthwith be informed of the circumstances, leading to the order of his/her suspension, or the commencement of the disciplinary proceedings as the case may be (in the case of deputationist the Borrowing Authority shall have the powers of the Appointing Authority for the purpose of placing such an employee under suspension and of the Disciplinary Authority for the purpose of conducting a disciplinary proceeding against him/her).

(ii). In the light of the findings in the disciplinary proceedings conducted against the employee—

(a) if the Borrowing Authority is of the opinion that any of the minor penalties shall be imposed on him/her, it may pass such order in the case as it deems necessary;

provided that in the event of a difference of opinion between the Borrowing Authority and the Lending Authority, the services of the employee shall be placed at the disposal of the Lending Authority, and,

(b) if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the major penalties shall be imposed on him/her, it shall place the services at the disposal of the Lending Authority and transmit to it the proceedings of the enquiry and there upon the Lending Authority may, if it is the Disciplinary Authority, pass such orders thereon as it may deem necessary, or, if it is not the Disciplinary Authority, submit the case to the Disciplinary Authority which shall pass orders on the case as it may deem necessary;

provided that before passing any such order the Disciplinary Authority shall comply with the provision of Regulation 12 (iv) and (v).

## 20. Appeals

(i). An employee may appeal against an order imposing upon him/her any of the penalties specified in Regulation 8 (A) and (B) or against the order of suspension referred to in Regulation 6. The appeal shall lie to the Appellate Authority.

(ii). An appeal shall be preferred within 45 days from the date of receipt of the order appealed against. The appeal shall be addressed to the Appellate Authority and submitted to the authority whose order is appealed against, who shall forward the appeal together with its comments and the records of the case to the Appellate Authority. The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders. The Appellate Authority may pass an order confirming, enhancing, reducing, or setting aside the penalty or remitting the case to the authority which imposed the penalty or to any other authority with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case; provided that—

(a) if the enhanced penalty which the Appellate Authority proposes to impose any of the major penalties specified under Regulation 8 (B) and an inquiry as provided in Regulation 11 has not already been held in the case, the Appellate Authority shall direct that such an inquiry be held in accordance with the provisions of Regulation 11 and thereafter consider the record of the inquiry and pass such orders as it may deem proper; and,

(b) if the Appellate Authority decides to enhance the punishment where an inquiry has already been held as provided under Regulation 11, the Appellate Authority shall give a show-cause notice to the employee as to why the enhanced penalty shall not be imposed upon him/her and shall pass final order after taking into account the representation, if any, submitted by the employee.

**21. Review**

The Authority may at any time, either on its own motion or otherwise review any order passed by it under these Regulations, when any error apparent on the face of the record has come or has been brought to its notice provided that -

- (a) if any enhanced penalty, which the Reviewing Authority deems fit to impose within a period of two months, is a major penalty specified under Regulation 8 (B) and an inquiry as provided under Regulation 11 has not already been held in the case, the Reviewing Authority shall direct that such an inquiry be held in accordance with the provisions of Regulation 11 and thereafter consider the record of inquiry and pass order as it may deem proper; and,
- (b) if the Reviewing Authority decides to enhance the punishment but an inquiry has already been held in accordance with the provisions of Regulation 11, the Reviewing Authority shall give a show-cause notice to the employee as to why the enhanced penalty shall not be imposed upon him/her and shall pass an order after taking into account the reply, if any, submitted by the employee.

**22. Dismissal with retrospective effect**

An order of dismissal shall not be given effect retrospectively from the date of commencement of suspension but only from the date on which the order of dismissal is actually passed.

**23. Termination and treatment of suspension in the case of death of the employee under suspension**

Where an employee under suspension dies before the disciplinary or court proceedings instituted against him/her are concluded, the period of suspension shall be treated as duty for all purposes and his/her family paid for the period full pay and allowances to which he/she would have been entitled had he/she not been suspended, adjusting the subsistence allowance already paid.

**24. Service of orders, notices, etc.**

Every order, notice and other process made or issued under these Regulations shall be served in person on the employee concerned or communicated to him/her by registered post at his/her last known address.

**25. Forms etc.**

The Authority may use the format of requisite Forms, Memoranda and orders, etc., available in the Central Civil Service (Classification, Control and Appeal) Rules, 1965 as amended from time to time for the purpose of these Regulations subject to appropriate modification or replacement of expressions.

**26. Power to relax time-limit to condone delay**

Save as otherwise expressly provided in these Regulations, the Chairman may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified

in these Regulations for anything required to be done under these Regulations or ondone any delay.

## **27. Interpretation**

If any question relating to the interpretation of these Regulations arises, it shall be referred to the Authority whose decision thereon shall be final and binding.

## **28. Residuary matters**

Matters with respect to which no specific provisions have been made under these Regulations, shall be regulated under corresponding provisions of the Central Civil Service (Classification, Control and Appeal) Rules, 1965 as amended from time to time.

## **29. Repeal and Saving**

(i). Every Rule, Regulation, Bye-law or every provision in any Agreement or any Resolution corresponding to any of the Regulations herein contained and in force immediately before the commencement of these Regulations and applicable to the employees is hereby repealed.

(ii). Notwithstanding such repeal –

(a) any order made or action taken under the provisions so repealed shall be deemed to have been made or taken under the corresponding provisions of these Regulations;

(b) nothing in these Regulations shall be construed as depriving any person, to whom these Regulations apply, of any right of appeal, which had accrued to him/her under any of provisions so repealed;

(c) an appeal pending at the commencement of these Regulations against an order made before the commencement of these Regulations shall be considered and orders thereon shall be made, in accordance with these Regulations; and,

(d) any proceedings which had already been initiated but not yet been completed at the commencement of these Regulations shall be continued and disposed of as far as may be, in accordance with the provisions of these Regulations, as if such proceedings were proceedings under these Regulations.

S SATHYAM, Chairman  
[Advt No III/IV/143/2000-Exly]

